

**ANALISIS SEMANGAT KERJA PADA
PT. TUAH TANAH MELAYU
PEKANBARU**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Komprehensif
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu sosial Universitas Islam
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**



Oleh :

**ZULFIKRI
NIM : 10271020771**

**JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2010

ABSTRAK

Analisis Semangat Kerja Pada PT. Buah Tanah Melayu Pekanbaru

Oleh:

Zulfikri

Penelitian ini dilakukan pada PT. Buah Tanah Melayu Pekanbaru, yang berlangsung pada bulan Mei 2008n hingga selesai. Penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar semangat kerja karyawan pada PT. Buah Tanah Melayu Pekanbaru.

Hipotesa penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: "diduga rendahnya semangat kerja karyawan disebabkan oleh faktor Kepemimpinan yang kurang mendukung, faktor Kompensasi yang kurang memuaskan, motivasi yang kurang diberikan dari perusahaan, Lingkungan kerja yang tidak menunjang dari PT. Buah Tanah Melayu Pekanbaru.

Penelitian ini memerlukan data primer dan sekunder, dalam penelitian ini pengambilan sampel secara sensus, dimana sampelnya hanya berjumlah 38 orang. Dalam melakukan analisis data penulis menggunakan metode analisis deskriptif dengan menggunakan peralatan statistic yaitu Metode regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja sedangkan variabel bebasnya adalah Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja.

Dari penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut: kepemimpinan, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Buah Tanah Melayu Pekanbaru, hal ini dapat dilihat dan dibuktikan dari nilai R square sebesar 0,613, ini berarti pengaruh variabel bebas sebesar 61,3% terhadap semangat kerja PT. Buah Tanah Melayu Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menyarankan kepada pihak PT. Buah Tanah Melayu Pekanbaru untuk memperhatikan variabel bebasnya, hal ini untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Buah Tanah Melayu Pekanbaru.

Kata kunci : Sensus dan Metode regresi linear berganda

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini dengan judul “ **Analisis Semangat Kerja Pada PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru**”. Shalawat beserta salam penulis haturkan kepada Nabi Junjungan alam yakni Rasulullah SAW, yang telah berhasil membawa umatnya dari zaman kebodohan, zaman kegelapan, zaman jahiliyah kepada zaman yang terang benerang dan penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyempurnakan skripsi ini, namun sebagai manusia penulis juga memiliki kekurangan dan kekhilafan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran dari semua pihak.

Penulis menyadari bahwa karya sederhana ini tidak akan terwujud tanpa keterlibatan dari berbagai pihak. Untuk itu izinkanlah penulis untuk mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda **Syamsul kahar** dan Ibunda **Da'isah** tercinta yang telah banyak memberikan dorongan moril dan materil yang tak terhingga bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
2. Buat Direktur PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru Bapak **Tengku Said Usman** Yang sekaligus sebagai Mertua penulis.
3. Buat Mertuaku **Budi Hartono** dan **Asmawati** yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
4. Bapak **Drs. Azwar Harahap, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak **Mahendra Romus, M.Ec, PhD**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Bapak Nopri Ahadi, SE, MM selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan, masukan dan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Drs. HZamharil Yahya, MM selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Segenap Dosen- Dosen pengajar yang telah memberikan ilmunya kepada penulis di masa perkuliahan.
9. Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu komunikasi Jurusan Manajemen yang telah memberikan data dan perlengkapan lainnya sampai diakhir skripsi ini selesai.
10. Buat Istriku Tercinta Tengku Syarifah Novrieka dan Anakku Tersayang Irsyadul Qolbi yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis. untuk kalian berdua aku ucapkan **I LOVE YOU**.
11. Buat keluarga besar tercinta kakakku Yusrinda, Evayanti, Shi, Nurbati, Ssos dan adikku Briptu Khairil Muis yang telah memberikan dorongan moril dan materil. Abang Iparku Mugiono, Sumari, SHi, Pratu Heru Wibowo, adik iparku Hayyatun Nufus Amd. Keb. Serta Keponakanku Rizki Nurul Fadilla, Adli Hidayah, Lutfi Arzaki yang sangat saya sayangi.
12. Buat adik-adik iparku Aan, Erdin, Aldo, Kele, Rara
13. Spesial buat temanku Supriadi dan teman-temanku angkatan 2002

Pekanbaru 2010

Penulis

ZULFIKRI

NIM : 10271020771

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Sistematika Penelitian.....	7
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
A. Pengertian Semangat Kerja.....	9
B. Arti Pentingnya Semangat Kerja.....	10
C. Indikasi Turun atau Rendahnya Semangat Kerja.....	12
D. Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja.....	14
E. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Rendahnya Semangat Kerja.....	15
F. Pandangan Islam.....	25
G. Hipotesa.....	31
H. Variabel Penelitian.....	32
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
B. Jenis dan Sumber Data.....	34
C. Populasi dan Sampel.....	34
D. Metode Pengumpulan Data.....	35
E. Uji Kualitas Data.....	36
F. Analisis Data.....	39
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan.....	41

	B. Struktur Organisasi Perusahaan.....	41
	C. Tugas dan Tanggung Jawab Perusahaan.....	44
	D. Aktiŕitas Perusahaan.....	47
BAB V	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	48
	1. Identitas Responden Secara Umum.....	48
	1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin.....	48
	2. Identitas Responden Menurut Tingkat Umur.....	49
	3. Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	49
	a. Kepemimpinan.....	52
	b. Kompensasi	57
	c. Motivasi.....	61
	d. Lingkungan kerja.....	67
	B. Uji Reabilitas dan Validitas.....	72
	C. Uji Normalitas Data.....	74
	D. Uji Asumsi Klasik.....	75
	1. Uji Autokorelasi.....	75
	2. Uji Multikolinearitas.....	76
	3. Uji Heteroskedastisitas.....	77
	E. Upaya-Upaya yang Dilakukan PT.Tuah Tanah Melayu Pekanbaru Untuk Meningkatkan Semangat Kerja.....	82
BAB VI	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	84
	B. Saran.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan kemajuan zaman dan perkembangan ekonomi saat ini menuntut setiap organisasi untuk melaksanakan manajemen yang tepat pada semua aspek, termasuk aspek sumber daya manusia karena aspek sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya oleh sebab itu suatu kewajiban bagi karyawan dan pimpinan untuk memperhatikan hal tersebut. Sebagai pimpinan harus memberikan semangat kepada bawahan agar dalam melaksanakan tugas- tugasnya selalu efektif dan memuaskan, untuk mencapai hal ini diperlukan kepemimpinan yang tanggap terhadap para karyawan perusahaan.

Kepemimpinan yang berhasil adalah mereka yang selain memiliki kemampuan pribadi tertentu juga mampu melihat keadaan anggota dan lingkungannya, yang harus diketahui tentang karyawan perusahaan adalah kematangan dan keahlian mereka. Sebab ada kaitan langsung antara gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan karyawan, agar pimpinan memperoleh ketaatan dan pengaruh yang kuat.

Salah satu cara mengetahui kematangan karyawan, yaitu dengan memperhatikan kemampuan dan semangat mereka dalam mempertanggung jawabkan tugas yang dibebankan kepadanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan perusahaan haruslah menerapkan kepemimpinan yang cocok dan dapat membedakan

individu dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan didalam lingkungan perusahaan.

Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan satu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja para karyawan. Adapun faktor kepemimpinan dan kompensasi mempunyai andil yang tidak sedikit dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan, oleh karena itu perlu kiranya organisasi atau instansi mempertimbangkan faktor- faktor tersebut diatas dalam hal peningkatan semangat kerja. Melalui kepemimpinan sebagai pendekatan dan jalan untuk menciptakan proses komunikasi yang lebih efektif hingga masalah yang ada dalam perusahaan dapat diatasi dengan baik, maka sumber daya manusia yang ada dalam yang memiliki keterampilan dan kemampuan akan dapat memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pimpinan dapat melaksanakan macam- macam gaya kepemimpinan yang sebahagian besar tergantung dari pada watak orang yang bersangkutan, tapi seorang pimpinan yang bijaksana senantiasa akan berusaha untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapinya. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang sukses menyesuaikan kepemimpinan dengan kelompok dan situasinya.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan Developer, Kontraktor yang mempekerjakan beberapa karyawan, tingkat perputaran tenaga kerja (*labour turn over*) pada PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru dapat dilihat pada tabel I.I berikut ini.

Tabel I.I : Tingkat Labour Turn Over pada PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru 2004-2008

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Turn Over		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah rata-rata	% (LTO)
		Masuk	Keluar			
2004	40	5	2	43	41,5	4,82
2005	43	3	5	41	42	11,90
2006	41	4	5	40	40,5	12,34
2007	40	5	4	41	40,5	9,88
2008	41	3	6	38	39,5	15,19

Sumber : PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa tingkat perputaran karyawan (*Labour Turn Over*) pada PT. Tuah Tanah Melayu ini cukup tinggi. Pada tahun 2004 perputaran karyawan sebesar 4,82%, Tahun 2005 tingkat perputaran karyawan naik menjadi 11,90%, pada Tahun 2006 tingkat perputaran karyawan naik menjadi 12,34%, pada Tahun 2007 mengalami penurunan sebesar 9,88% sedangkan pada Tahun 2008 mengalami kenaikan sebesar 15,19%.

Gejala berfluktuasinya tingkat perputaran karyawan (*Labour Turn Over*) yang terjadi pada PT ini telah melewati standar yaitu diatas 5% berarti

ketidakwajaran. Hal ini merupakan permasalahan yang perlu dicari jalan keluarnya, karena hal ini akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan juga dapat menimbulkan biaya yang tidak sedikit misalnya biaya perekrutan karyawan baru. Biaya pelatihan dan pendidikan karyawan baru serta biaya- biaya lainnya tentu saja akan membebani PT ini.

Perputaran karyawan juga merupakan indikasi yang kuat bahwa semangat kerja karyawan menurun, hal ini bisa saja disebabkan karena ketidak senangan mereka bekerja dalam perusahaan tersebut. Menurunnya semangat kerja karyawan bisa saja disebabkan oleh bermacam- macam kondisi, misalnya faktor kepemimpinan, faktor kompensasi yang diberikan kepada mereka yang memadai dibanding dibanding dengan biaya hidup sekarang ini yang semuanya serba naik.

Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru dapat dilihat pada tabel I.2 dibawah ini :

Tabel I.2 : Tingkat Absensi Karyawan PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru 2004- 2005

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja yang Hilang	Jumlah Hari kerja (pertahun)	Tingkat Absensi (%)
2004	43	190	330	33%
2005	41	200	330	32%
2006	40	170	330	40%
2007	41	195	330	33%
2008	38	210	330	32%

Sumber : PT.Tuah Tanah Melayu Pekanbaru

Dari tabel diatas maka diperoleh keterangan bahwa tingkat absensi pada Tahun 2004 sebesar 2,07%, Tahun 2005 turun menjadi 1,98%, Tahun 2006 naik menjadi 4,19%, Tahun 2007 tingkat absensi turun sebesar 3,66% dan Tahun 2008 mengalami kenaikan sebesar 4,21%.

Dengan meningkatnya absensi atau ketidak hadirannya tentu saja bakal mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan, umumnya semakin banyak karyawan yang tidak hadir kian banyak jumlah orang yang mesti dikaryakan. Ketidak hadirannya karyawan yang berlebihan secara signifikan dapat menenggelamkan produktifitas dan keuntungan perusahaan perusahaan, serta memabncing berbagai permasalahan.

Jika melihat tingkat kompensasi yang diberikan PT, bisa dikatakan kurang memadai. Hal ini terlihat dari kompensasi yang diterima oleh karyawan baru berupa gaji, upah lembur dan uang kehadiran. Sedangkan dn upahuang kompensasi adalah mencakup gaji, upah, perumahan, pakaian, kendaraan, tunjangan, asuransi kerja dan sebagainya. Oleh karena itu kompensasi adalah imbalan jasa yang mempunyai pengertian yang lebih luas dari gaji.

Adapun jumlah pengeluaran kompensasi yang diterapkan oleh PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru dapat dilihat pada tabel I.3 di bawah ini :

Tabel I.3 : Kompensasi Karyawan Pada PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru

Tahun	Klasifikasi Kompensasi			Total Kompensasi
	Gaji	Upah Lembur (overtime)	Uang Kehadiran	

2004	Rp 580.000	Rp 10.000	Rp 10.000	Rp 600.000
2005	Rp 650.000	Rp 10.000	Rp 10.000	Rp 670.000
2006	Rp 725.000	Rp 15.000	Rp 10.000	Rp 750.000
2007	Rp 800.000	Rp 20.000	Rp 10.000	Rp 830.000
2008	Rp 850.000	Rp. 20.000	Rp 10.000	Rp 880.000

Sumber : PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh keterangan bahwa besarnya kompensasi finansial yang diberikan oleh PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru kepada karyawan setiap tahunnya adalah : Tahun 2004 Rp 600.000 perbulan, Tahun 2005 Rp 670.000 perbulan, Tahun 2006 Rp 750.000 perbulan, Tahun 2007 Rp 830.000 perbulan, dan Tahun 2008 Rp 880.000 perbulan.

Dengan melihat kondisi yang terjadi pada PT.Tuah Tanah Melayu Pekanbaru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"Analisis Semangat kerja Karyawan Pada PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru"**.

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :**"Faktor- faktor apakah yang mempengaruhi turunnya semangat kerja karyawan pada PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru"**

I. 3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru.

2. Untuk melihat upaya apa yang dilakukan PT.Tuah Tanah Melayu untuk meningkatkan semangat kerja.

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu- ilmu yang penulis peroleh selama kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UTN Susqa Riau Pekanbaru.
2. Sebagai bahan informasi bagi perudsahaan, pengusaha atau pimpinan perusahaan agar dapat mengambil kebijaksanaan dimasa yang akan datang.

I.4.Sistematika Penulisan

Agar penulisan skripsi ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan yang dibagi dalam enam bab. Pokok-pokok permasalahan yang dibahas secara garis besarnya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini mengemukakan berbagai teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini, akan dapat mengemukakan suatu hipotesis dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, metode pengumpulan data dan analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat berdirinya PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab perusahaan dan keadaan pegawai.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan uraian penulis tentang hasil penelitian dan analisis masalah.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan dan saran untuk bahan pertimbangan dalam bidang personalia.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II. 1. 1. Pengertian Semangat Kerja

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan atau seorang manager haruslah dapat memberi cara yang paling tepat untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja para bawahannya.

Berikut ini akan mengemukakan pengertian semangat kerja dari berbagai literature, yaitu:

1. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja, meskipun semangat kerja tidak mesti dipengaruhi oleh kegairahan kerja. Semangat kerja yang tinggi di tandai dengan kegairahan para karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya, demikian pula sebaliknya semangat kerja yang rendah akan diikuti oleh ketidak gairahan karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. (Nitisemito, 1999:95)
2. Motif kerja atau semangat kerja dan kegairahan kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniyah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok- kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan memperoleh banyak keuntungan. (Siswanto, 1997 : 264)
3. Semangat mencerminkan hasrat, kesungguhan dan intensitas dalam melaksanakan pekerjaan. (Koontz, 1999 : 147)

4. Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. (Hasibuan, 2000 : 158)
5. Semangat menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat, kelompok, kegembiraan atas kegiatan. Semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila pekerjaan nampaknya merasa senang, optimis mengenai kegiatan- kegiatan dan tugas kelompok serta ramah satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila mereka nampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis maka dapat dikatakan adanya semangat kerja yang rendah. (Moekijat, 1999: 135)
6. Semangat kerja berkaitan dengan munculnya semangat dalam kelompok. Semangat mengandung arti adanya kemauan serta menyentuh aspek perasaan, pikiran dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu semangat dalam kelompok akan muncul jika didalamnya terdapat kesamaan pandangan dan iklim kerja yang baik. (Haiman, 1998 : 422)

Dari beberapa definisi diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pada umumnya semangat kerja tersebut merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

II. 1. 2 . Arti Pentingnya Semangat Kerja

Suatu organisasi atau perusahaan harus menyadari arti pentingnya semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan demikian maka tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Ada beberapa alasan tentang pentingnya semangat kerja bagi perusahaan atau organisasi antara lain ; (Tohardi, 2002 ; 425- 426)

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari buruh atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan. Karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas bekerja, semakin tidak semangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis akan membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja. Dengan demikian kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan bekerja ditempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja (*Labour Turn Over*).
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya akan mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karyawan karena malas.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi memiliki kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti. Sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di perusahaan, untuk itu pula pekerjaan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindari dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Dengan adanya penyelesaian kerja yang cepat,kecilnya angka kerusakan, kecilnya absensi, kecilnya tingkat perputaran tenaga kerja berarti pihak organisasi dapat menghemat biaya oprasional dari organisasi tersebut.

Semangat kerja karyawan erat kaitannya dengan sikap mereka terhadap pekerjaan ,terhadap kelompoknya dan juga terhadap manajemennya. Untuk itu dalam membahas semangat kerja karyawan harus dilihat dari berbagai aspek dan keperluan karyawan. Semangat kerja yang baik dapat diketahui dari berbagai segi sebagai berikut: (Wursanto, 1998 : 150)

- a. Disiplin kerja yang tinggi,
- b. Antusias kerja,
- c. Hubungan yang harmonis dalam organisasi,
- d. Loyalitas yang tinggi dari karyawan,
- e. Terpenuhinya kebutuhan fisik ataupun kebutuhan psikologis,
- f. Kreativitas dan inisiatif yang tinggi.

Ada beberapa keuntungan adanya semangat kerja, yaitu :(Moekijat, 1997 : 186)

1. Peningkatan hasil produksi baik perorangan maupun organisasi secara keseluruhan,
2. biaya-biaya pekerjaan semakin murah,
3. para karyawan akan berusaha mengatasi kesukaran yang ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya.

Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi, pengawasan serta penelitiannya bila mereka yaitu karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan kegembiraan suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil secara efisien dan efektif atau bahkan akan mengalami kegagalan dalam menjalankan roda perusahaan. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka akan mempercepat selesainya pekerjaan, absensi dapat dikurangi dan kemungkinan perpindahan karyawan(Labour Turn Over) juga dapat diperkecil. Semakin tinggi semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan secara otomatis akan meningkatkan hasil yang bisa dicapai, baik dalam hal kualitas maupun kuantitasnya. Jadi semangat kerja karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bersangkutan.

Pimpinan perusahaan harus senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang telah dicapai. Dengan demikian perusahaan harus berusaha mencegah turunnya semangat kerja karyawan dan senantiasa mencari jalan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya dan bila terlihat adanya tanda-tanda penurunan semangat kerja karyawan. Pimpinan haruslah sensitif dengan keadaan tersebut dan segera mencari jalan keluarnya.

II. 1. 3. Indikasi Turun atau rendahnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja ini perlu diketahui oleh perusahaan karna dengan adanya pengetahuan tentang indikasi tersebut, maka dapat diketahui pula sebab-sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil keputusan atau langkah-langkah pemecahan sebaik mungkin sehingga tidak ada salah dalam menafsirkannya.

Ada pun yang dapat dijadikan indikator dari turunnya semangat kerja yaitu: (Nitisemito, 1996 : 97):

1. Turun atau rendahnya produktifitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari turunnya produktivitas kerja. Turunnya produktifitas ini dapat diukur dari waktu sebelumnya, penurunan produktifitas kerja terjadi karena kemalasan kerja, penundaan pekerjaan, mungkin juga memperlambat siap pekerjaan dan sebagainya.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Ketidak hadirannya (absensi) adalah kondisi yang terjadi karena seseorang tidak bisa hadir bekerja ketika jadwalnya untuk bekerja. Pada umumnya apabila semangat kerja turun maka para karyawan akan malas untuk datang bekerja dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan

Rumus tingkat absensi karyawan yaitu: (Simamora, 2004 : 151)

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Hari kerja yang hilang / tahun}}{\text{Jumlah hari kerja / tahun} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

3. Tingkat perpindahan buruh (Labour Turn Over) yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidak senangan mereka bekerja di perusahaan itu. Untuk mengetahui tingkat perputaran tenaga kerja (Labour Turn Over) dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Perputaran Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{\text{Jumlah karyawan rata-rata / tahun}} \times 100\%$$

Rumus jumlah rata- rata karyawan / tahun : (Simamora, 2004 : 152)

$$\frac{\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{jumlah karyawan akhir tahun}}{\text{Jumlah karyawan keseluruhan / tahun}} \times 100 \%$$

4. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi

Naiknya tingkat kerusakan sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian karyawan dalam pekerjaan berkurang, sehingga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan. Ini menandakan bahwa semangat kerja menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana
Hal ini dapat dilihat dari adanya ketidak senangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain.
6. Tuntutan yang sering kali terjadi
Tuntutan merupakan salah satu perwujudan ketidak puasan terhadap suatu hal. Oleh sebab itu, bila tuntutan ini sering kali terjadi maka perusahaan perlu bersikap waspada.
7. adanya pemogokan

Jika tuntutan tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

Jadi pemogokan merupakan tingkat indikasi yang paling kuat dari turunnya semangat kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan harus berusaha mencegah kemungkinan timbulnya pemogokan. Bila terjadi pemogokan, hal ini bukan sekedar indikasi turunnya semangat kerja melainkan dapat menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibatnya.

II. 1. 4. Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Baik yang bersifat material maupun non material yaitu : (Hasibuan, 2002:98)

1. gaji atau upah yang cukup
Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. Pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin, salah satu cara ini adalah yang paling ampuh untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Memenuhi kebutuhan rohani
Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau bepiknik bersama, mengadakan pertandingan olah raga antar karyawan dan sebagainya.

4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
Seorang karyawan akan merasa harga dirinya diperhatikan dan perasaan tanggung jawabnya akan bertambah besar, jika ia diajak berunding dalam memecahkan suatu persoalan dalam perusahaan.
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.
6. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.
7. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas
Untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib, kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka dan kenyataannya pihak perusahaan biasanya akan mengusahakan kemajuan dapat dirasakan oleh karyawan yakni dengan cara membagikan laba perusahaan atau membagikan bonus.
8. Pemberian insentif yang terarah
Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi secara efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.
9. Fasilitas yang menyenangkan
Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti caferia, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olah raga dan lain sebagainya.

II. 1. 5. Faktor- Faktor yang Menyebabkan Rendahnya Semangat Kerja

Rendahnya semangat kerja sering kali ditemui pada perusahaan- perusahaan, dimana semangat kerja pada karyawan dalam melaksanakan tugas- tugas dipengaruhi banyak faktor.

Faktor- faktor yang menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan antara lain : (Nitisemito, 1999 : 183)

1. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan yang penulis ambil dari beberapa literatur :

- a. Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain, atau masyarakat yang beerbeda- beda untuk tujuan tertentu. (Ishak dan Tanjung , 2004 : 93)
- b. Kepemimpinan adalah proses memanfaatkan kekuasaan untuk mendapatkan pengaruh pribadi. Usaha mempengaruhi ini merupakan proses merubah sikap dan prilaku seseorang sebagai hasil atau tuntutan (langsung ataupun tidak) seseorang atau kelompok atau orang lain sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. (Djatmiko, 2004 : 47)
- c. Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan- kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada tiga implikasi penting dari defenisi tersebut :
 - 1). Kepemimpinan menyangkut orang lain bawahan atau pengikut
 - 2). Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pimpinan dan anggota kelompok.
 - 3). Selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan, pemimpin dapat juga menggunakan pengaruh. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. (Handoko, 2001 : 294)

Dari beberapa defenisi penulis dapat mengambil kesimpulan, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi prilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan dan manajemen sering kali disamakan pengertiannya oleh banyak orang. Walaupun demikian antara keduanya terdapat perbedaan yang penting untuk diketahui. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi prilaku orang lain, atau seni mempengaruhi prilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan- aturan atau tatakrana birokrasi, kepemimpinan tidak harus diikat terjadi dalam suatu organisasi tertentu. Melainkan

8. Kemampuan menentukan skala prioritas,
9. Kemampuan membedakan yang urgen dan yang penting,
10. Rasa tepat waktu,
11. Rasa kohesi yang tinggi,
12. Keteladanan,
13. Kesediaan menjadi pendengar yang baik,
14. Fleksibilitas,
15. Ketegasan,
16. Keberanian.

Keberhasilan seseorang dalam jabatan kepemimpinannya sangat tergantung pada sampai sejauh mana yang bersangkutan berhasil memiliki ciri- ciri ideal tersebut dan kemampuannya memilih ciri mana yang tepat ditonjolkan dalam menghadapi situasi, kondisi, waktu dan ruang tertentu untuk mendukung gaya kepemimpinan.

2. Kompensasi

Pengertian kompensasi yang penulis ambil dari berbagai literatur, yaitu :

- a. Kompensasi meliputi kembalian- kembalian finansial, jasa- jasa dan tunjangan- tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, baik berbentuk finansial maupun non finansial. (Simamora, 1999 : 540)
- b. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2001 ; 155)

Dari beberapa definisi diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kepada organisasi atau perusahaan baik berupa finansial maupun non finansial.

Komponen-komponen dari kompensasi dapat dibagi dalam dua bentuk yaitu: (Simamora, 2004 : 444)

1. Kompensasi finansial (*Financial compensation*), terdiri dari :

- a. Kompensasi finansial tidak langsung (*direct finansial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, insentif dan komisi
- b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect finansial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
2. Kompensasi nonfinansial (*Nonfinansial compensation*)
Terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang itu sendiri, atau dari lingkungan psikologi dan atau fisik dimana ia bekerja.

Adapun terminologi- terminologi dalam kompensasi dibagi kedalam empat macam yaitu : (Simamora, 2004 : 445)

1. Upah dan gaji

Upah (*wages*), biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

Pengertian gaji atau upah yang penulis ambil dari berbagai literatur, yaitu :

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periode kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang tetap, maksudnya gaji akan tetap dibayar walaupun karyawan tidak masuk kerja. Sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya. (Hasibuan, 2002 : 117)
- b. Upah merupakan pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara perjam, perhari dan pertengahan hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayar kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. (Mangkunegara, 2000 : 85)
2. Insentif (*incentive*)
Insentif adalah tambahan- tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan
Contoh- contoh tunjangan (*benefit*) adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan- liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan- tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
4. Fasilitas
Contoh- contoh fasilitas (*perquisites*) adalah kenikmatan / fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus dan lain- lain.

Pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam perusahaan. Adapun tujuan- tujuan dari kompensasi tersebut adalah : (Soekidjonotoatmodjo, 2000 : 144-145)

- a. Menghargai prestasi kerja
Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawannya, selanjutnya akan mendorong perilaku- perilaku atau *performance* karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan.
- b. Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing- masing karyawan akan memperoleh imbalan sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.
- c. Mempertahankan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada perusahaan itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih peluang yang bermutu tinggi.
- e. Pengendalian biaya
Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- f. Memenuhi peraturan- peraturan
Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

3. Promosi

Pengertian promosi yang penulis ambil dari literatur yaitu :

- a. Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkat dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilan lebih besar pula. Setiap karyawan mendambakan promosi, karena perpindahan jabatan sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang untuk menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya. (Siagian, 2002: 169)
- b. Promosi adalah kegiatan perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Promosi akan selalu diikuti oleh petugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduki

sebelumnya. Pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan pendapatan dan fasilitas yang lain. Tapi promosi itu sendiri mempunyai nilai, karena promosi adalah merupakan bukti antara lain terhadap prestasi. (Nitisemito, 1999 : 135)

Perusahaan pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu : (Siagian, 2002 : 169)

1. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang.
2. Promosi yang didasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan adalah yang masa kerjanya paling lama.

Untuk melaksanakan promosi, maka harus dapat ditetapkan syarat- syaratnya terlebih dahulu. Syarat- syarat untuk promosi sudah barang tentu tidak sama untuk jabatan yang berlainan. Ada beberapa syarat umum yang perlu diketahui untuk promosi, antara lain sebagai berikut : (Nitisemito, 1999 : 135)

- a. Pengalaman,
- b. Tingkat pendidikan,
- c. loyalitas,
- d. Kejujuran,
- e. Tanggung jawab,
- f. Prestasi kerja,
- g. Inisiatif dan kreatif

4. Partisipasi

Partisipasi (*participacion*) artinya mengikut sertakan pihak lain. Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas- tugasnya akan dapat lebih berhasil bila pemimpin tersebut mampu meningkatkan partisipasi bawahannya. Oleh karena itu setiap pemimpin dalam bidang apapun, mulai dari tingkat yang paling atas sampai tingkat yang paling bawah harus mampu meningkatkan partisipasi bawahannya. (Nitisemito, 1999 : 115)

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap operasi jalannya perusahaan, karna lingkungan kerja ini mempengaruhi langsung terhadap karyawan yang sedang bekerja.

Berikut ini penulis akan kemukakan pengertian lingkungan kerja :

- a. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan, misalnya kebersihan, musik, dan lain- lain. (Nitisemito, 1999 : 104)
- b. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 1999 : 5)

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik,ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu : (Siagian, 1996 :63)

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruangan kerja yang lega
3. Ventilasi untuk pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya tempat untuk melepaskan lelah
6. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

Dengan lingkungan kerja yang baik,aman serta nyaman maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Termasuk kedalam perencanaan lingkungan kerja yaitu : (Murti, 2000 :225)

- a. Pelayanan bagi karyawan
Bagi perusahaan yang sudah cukup besar dan teratur,maka dapat diselenggarakan jeni pelayanan seperti :
 1. Adanya kantin atau kaferia dilingkungan pabrik,
 2. Fasilitas kesehatan : dokter dan obat-obatan yang disediakan secara Cuma
- b. Kondisi kerja
Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari hal ini dapat diciptakan perusahaan dari segi-segi Penerangan, suhu udara, suara bising dan ruang gerak.

6. Pengawasan dan Pengendalian kerja

Pengawasan dan pengendalian tenaga kerja dalam suatu perusahaan kiranya jelas, yakni agar jumlah, kualitas, kemampuan, keterampilan dan disiplin manusia didalam perusahaan yang bersangkutan benar- benar sesuai dengan yang diharapkan, sasaran dan tujuan perusahaan dapat dicapai tanpa banyak penyimpangan yang berarti, bahkan sesuai dengan aturan- aturan yang ada. (Martoyo, 2000 : 227)

II. 2. Islam Tentang Semangat Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi

1. Semangat Kerja dalam Pandangan Islam

Firman Allah SWT tentang semangat kerja terdapat dalam QS. Al-Ashr ayat

:1-3 yang berbunyi :

وَالْعَصْرِ ۝١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝٢ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا ۝٣ بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝٤

Artinya :

1. Demi masa.
2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,
3. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Bekerja adalah manifestasi kekuatan iman dan bernilai ibadah, apabila setiap muslim dalam melaksanakan pekerjaannya dengan semangat kerja yang tinggi tanpa ingin mendapat pujian dari orang lain hanya mengharap ridha dari Allah SWT. Ini bertanda bahwa ia memiliki kekuatan iman, karena dorongan firman Allah SWT :

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۤ اَعْمِلُۢ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Artinya :

” Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui,”(QS. Az- Zumar : 39)

Ayat ini adalah perintah (amar) dan karenanya mempunyai nilai hukum “ wajib ” untuk dilaksanakan bagi setiap muslim untuk berusaha bekerja sesuai dengan keterampilan atau kesanggupan yang dimiliki oleh masing- masing individu. Siapapun mereka secara pasif berdiam diri tidak mau berusaha untuk bekerja hanya menyusahkan orang lain, maka dia telah menghujat Allah SWT dan sadar atau tidak, sesungguhnya orang tersebut sedang menggali kubur kenistaan bagi dirinya.

Seseorang mempunyai kesadaran bekerja, dia selalu gandrung untuk berkreasi positif, tampil sebagai pelita yang benderang (*as sirojim muniron*), dan ingin hidupnya menyerah, “*kun haditsan jamiladz dzikrii, fad dunya haditsun*” (jadikanlah dirimu orang yang selalu diingat agar kehadiranmu akan dicatat dunia sebagai untaian kisah sejarah yang mempunyai arti).

Ciri-ciri yang mempunyai dan menghayati semangat kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah SWT yang akan memuliakan dirinya, memanusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khoiru ummah*)

4. dia tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan, karena merasa puas didalam berbuat kebaikan adalah tanda-tanda kematian kreativitas
5. Hidup berhemat dan efisien
6. Memiliki jiwa Wiraswasta (*entrepreneurship*)
7. Memiliki insting bertanding dan bersaing
8. Keinginan untuk mandiri (independent)
9. Haus untuk memiliki sifat keilmuan
10. Berwawasan makro universal
11. Memperhatikan kesehatan dan gizi
12. ulet dan pantang menyerah
13. berorientasi pada produktivitas
14. Memperkaya jaringan silaturahmi

Firman Allah SWT tentang semangat kerja :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya :

“ Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”(QS. Al-Jumu'ah :10)

2. Kepemimpinan dalam Islam

Sejak awal, dalam setiap pribadi muslim selalu ditanamkan sebuah keyakinan bahwa dirinya terlahir sebagai pemimpin. Sebagaiman sabda Rasulullah : *“setiap pribadi adalah pemimpin dan kelak akan ditanyakan tentang kepemimpinannya”*. Tetapi disisi lain, kita pun harus mau dipimpin oleh orang lain.

Allah SWT berfirman :

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى
فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا
يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya :

"Hai Daud, Sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah Keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, Karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, Karena mereka melupakan hari perhitungan."(QS As-Shaad : 26)

3. Kompensasi dalam Islam

Islam mewajibkan kerja atas setiap orang yang berkemampuan dan menganggap pekerjaan adalah fardhu yang mesti dilakukan untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT dan rezekinya yang baik-baik, sehingga seseorang dapat berubah menjadi kaya dari upahnya.

Adapun hadis yang mengatakan bahwa soal upah ini harus sesuai dengan pekerjaan adalah perintah dalam islam untuk berlaku adil, sebab mengurangi upah dari yang mesti diterima oleh buruh termasuk menganiaya mereka.

Dalam syariat islam mensyaratkan mempercepat pembayaran upah menanggukannya syah, seperti halnya mempercepat yang sebagian dan menangguk yang sebagian lagi sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Rasulullah saw bersabda, dari ibnu majah :

Artinya :

"Berikanlah olehmu upah orang, sebelum keringatnya mengering."

Upah atau ujarah diklasifikasikan menjadi dua yaitu : (Yusanto, 2002 : 178)

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), yaitu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kedua belah pihak yang bertransaksi.
- b. Upah yang sepadan (*ajrun mistli*), yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad *ijarah* nya telah menyebutkan jasa atau manfaat kerjanya.

Masalah ukuran upah saat ini merupakan salah satu persoalan masalah dari sekian banyak *masalah mursalah* dari masyarakat islam. Hal ini karena soal upah ini berkenan dengan besar dari anggota masyarakat islam. Oleh sebab itu diperlukan perundang- undangan yang adil yang membataskan ukuran- ukuran upah, menertibkan pengabdian- pengabdian para pekerja (kaum buruh) dan menegakkan keadilan diantara mereka. Allah SWT berfirman :

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ
لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ
وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

Artinya :

"sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti- bukti yang nyata. Dan telah Kami tununkan bersama mereka al-Kitab dan neraca (Keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan itu. (QS. Al-Hadid : 25)

Para *fugaha* mensyaratkan agar upah dalam melakukan sesuatu pekerjaan harus ditentukan. Mereka menetapkan harus dibayarkan upah pada saat habisnya jasa kontrak. Juga mereka membagi macam-macam upah buruh menurut ukuran kerja dalam soal memberi sewa, memperdagangkan harta orang lain dan lain-lain.

Begitu pula upah bisa berbeda dan beragam karena perbedaan jenis pekerjaan atau untuk pekerjaan yang sama, namun berbeda jasa yang diberikan. Upah akan mengalami perbedaan dengan adanya perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah atau tenaga yang dicurahkan.

Karena itu, dalam transaksi *ijarah* harus ditetapkan tenaga yang harus dicurahkan oleh pekerja sehingga para pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan yang berada diluar kemampuannya.

Islam tidak membatasi cara-cara tertentu bagi pemberian upah karena upah tersebut berbeda-beda menurut situasi dan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah jenis pekerjaan, waktu yang diperlukan, harga barang yang diproduksi dan taraf hidup. Para ahli hukum islam menyesuaikan faktor-faktor ini dengan upah yang setimpal. Dalam al-Qur'an terdapat perintah memberi upah kepada wanita yang menyusui serta menghubungkan ini dengan hal-hal lain yang *makruf* (kebaikan). Allah SWT berfirman :

Karena itu, dalam transaksi *ijarah* harus ditetapkan tenaga yang harus dicurahkan oleh pekerja sehingga para pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan yang berada diluar kemampuannya.

Islam tidak membatasi cara-cara tertentu bagi pemberian upah karena upah tersebut berbeda-beda menurut situasi dan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah jenis pekerjaan, waktu yang diperlukan, harga barang yang diproduksi dan taraf hidup. Para ahli hukum islam menyesuaikan faktor-faktor ini dengan upah yang setimpal. Dalam al-Qur'an terdapat perintah memberi upah kepada wanita yang menyusui serta menghubungkan ini dengan hal-hal lain yang *makruf* (kebaikan). Allah SWT berfirman :

Artinya :

"Maka jika mereka menyusukan (anak-anakmu untukmu) maka berikanlah kepada mereka upahnya".

Tujuan upah adalah islam : (Rahman, 2002 : 366)

- Agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan menyenangkan dari hasil kerjanya.
- Agar majikan dan pekerja dapat saling mengakui satu sama lain sebagai saudara seiman dan tidak ada yang bertindak sebagai tuan dan budak.

II. 6. Hipotesa

Berdasarkan permasalahan yang ada, dan didukung oleh landasan teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mencoba mengemukakan hipotesis atau

dugaan sementara : ” Diduga rendahnya semangat kerja karyawan disebabkan oleh faktor kepemimpinan yang kurang mendukung, faktor kompensasi yang kurang memuaskan , motivasi yang kurang diberikan dari perusahaan, semangat kerja kurang serta lingkungan kerja yang tidak menunjang pada PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru ”.

II. 7. Variabel Penelitian

1. Kepemimpinan

Yang menjadi indikator dari kepemimpinan adalah kepercayaan kepada bawahan, hubungan komunikasi dengan bawahan, sikap pimpinan, tanggung jawab pimpinan, kemampuan pimpinan, kepribadian pimpinan dan tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja baik.

2. Kompensasi

Yang menjadi indikator dari kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan, perbandingan upah dengan hasil kerja, fasilitas- fasilitas yang diberikan, pengaturan kompensasi dan bonus yang diberikan perusahaan.

3. Motivasi

Yang menjadi indikator motivasi adalah dorongan dari perusahaan kepada karyawan baik, penilaian atasan kepada bawahannya dengan melihat prestasi kerjanya.

4. Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator dari lingkungan kerja adalah lingkungan yang nyaman, udara yang tidak kotor, tersedianya fasilitas-fasilitas pekerjaan..

5. Semangat Kerja

Yang menjadi indikator semangat kerja ialah pemberian kompensasi secara adil dan merata, memberikan perhatian dan penghargaan, menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator dari lingkungan kerja adalah lingkungan yang nyaman, udara yang tidak kotor, tersedianya fasilitas-fasilitas pekerjaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

III. 1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari Tanggal 02 Mei 2008 sampai dengan Tanggal 25 Januari 2009, yang bertempat di Jalan Sembilang Rumbai No 84 Pekanbaru.

III. 2. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data dan informasi yang penulis peroleh melalui pengamatan langsung dilapangan, berupa tanggapan karyawan (reponden) tentang : kepemimpinan perusahaan, pemberian kompensasi serta mengenai lingkungan kerja.
2. Data sekunder, yaitu data informasi yang penulis peroleh perusahaan dalam bentuk yang sudah ada seperti data karyawan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

III. 3. Populasi dan Sample

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Didalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada PT. Buah Tanah Melyu Pekanbaru

berjumlah 38 orang. Pengambilan sample dengan metode sensus yaitu seluruhnya dijadikan sample.

NO	Jabatan	Populasi	Sampel
1.	DIREKTUR	1	1
2.	MANAJER	1	1
3.	HUMAS	1	1
4.	PERSONALIA	1	1
5.	KEUANGAN	1	1
6.	LOGISTIK	3	3
7.	OPERATOR	2	2
8.	UMUM	7	7
9.	PEMASARAN	5	5
10.	PEMBELIAN	2	2
11.	ADMINISTRASI	3	3
13.	KASIR	1	1
14.	ACCOUNTING	2	2
15.	SOPIR	3	3
16.	C. SERVICE	5	5
	JUMLAH	38	38

III. 4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Wawancara (interview), yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai pihak perusahaan terutama terhadap personalia dan karyawan pada PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru, untuk memperoleh data primer dan data skunder.
2. Daftar pertanyaan (Quesioner), yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan (angket) dan selanjutnya menyebarkan kepada para karyawan yang ditunjuk sebagai sample dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer.

III. 5. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan Reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dimasukkan agar data yang diperoleh dengan cara penyerataan kuesioner valid dan reliable.

Instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrument menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Arikunto, 145:2002).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu menguji terhadap kualitas item-itemnya, yaitu dengan menghitung korelasi antara setiap item dengan skor total sebagai criteria validitasnya.

Uji reliability bertujuan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengukur reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach, dimana biasanya reliabilitas minimal 0,5.

2) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Penelitian ini mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan analisis grafik.

Analisis grafik adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian dengan melihat histogram ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel kecil. Metode lebih handal adalah dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. (Ghozali, 2006 : 110).

3) Uji Asumsi Klasik

Model regresi akan menghasilkan estimator tidak bias yang baik jika memenuhi asumsi klasik yaitu bebas autokorelasi, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Jika asumsi klasik tidak terpenuhi maka variabel-variabel yang menjelaskan menjadi tidak efisien.

Model regresi yang diperoleh dari metode OLS (*Ordinary Least Square Method*) merupakan metode regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best linear unbiased Estimator / BLUE*). Kondisi ini akan terjadi jika terpenuhi beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik. (Algifari, 2000:83)

a. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (error) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya, jika ada berarti terdapat autokorelasi.

Konsekuensi adanya autokorelasi adalah varian sampel tidak dapat menggambarkan varian populasi-populasinya, sehingga model regresi yang dihasilkan tidak digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen tertentu.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola yang terdapat pada grafik *scatter plot*. Apabila pada grafik *scatter plot* membentuk pola tertentu maka terdapat heteroskedastisitas, tetapi jika titiknya menyebar maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi mengandung multikolinearitas jika ada hubungan yang sempurna antara variabel independent atau terdapat korelasi linear. Konsekuensinya adalah bahwa kesalahan standar estimasi akan cenderung

model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir nilai variabel independent.

III. 6. Analisis Data

Dalam melakukan analisis data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu suatu analisis dengan cara mengelompokkan data yang disusun sedemikian rupa, kemudian menghubungkan dengan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi sehingga dapat diambil suatu kesimpulan. Untuk mencapai tujuan penelitian dan pengujian hipotesis, maka dalam penelitian ini di gunakan analisis regresi berganda metode ordinary least square (gujarati, 1999).

Bentuk umum model yang di gunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = f (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)$$

Dalam mengestimasi di gunakan persamaan analisis regresi linear, secara umum model analisis regresi linear dapat di tulis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dengan :

Y : Semangat Kerja

X₁ : kepemimpinan

X₂ : kompensasi

X₃ : promosi

X₄ : lingkungan kerja

X₅ : pengawasan

e : Residual

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$, dan β_5 : Koefisien regresi.

Untuk mengukur Kontribusi variabel X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range antara -1 sampai 1 ($-1 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin mendekati -1 maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, digunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan 0,05. Apabila F hitung $>$ F tabel maka variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan konsumen sebagai variabel terikat.

Selanjutnya pembuktian hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikatnya. Digunakan uji t yaitu dengan cara membandingkan t -hitung dengan t -tabel pada tingkat signifikan 0,05. Jika T hitung $>$ T tabel maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, dan artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Seiring dengan perkembangan dunia usaha saat ini yang dipicu oleh pasar global, pemerintah telah memberikan kesempatan yang seluas- luasnya kepada warga Negara Indonesia untuk mengembangkan usaha disegala bidang guna pendapatan terbukanya lapangan kerja akibat terbukanya suatu usaha yang pada akhirnya menjadi tolak ukur bagi keberhasilan nasional.

Dengan terbukanya kesempatan tersebut maka pada tanggal 12 Oktober 2002 berdasarkan akte pendirian dihadapan notaris yang disahkan di kaptaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru berdirilah PT. Tuah Tanah Melayu Yang beralamat di Jl. Sembilang No. 84 Rumbai Pekanbaru.

PT. Tuah Tanah Melayu didirikan dengan modal awal sebesar sebesar Rp 5 Milyar Rupiah, dari pemodal tunggal yaitu Bapak Tengku Said Usman. Adapun usahanya bergerak dibidang kontraktor, leveransir supplier dan developer, perusahaan ini banyak membantu pemerintah karena kegiatan- kegiatannya selalu mementingkan masyarakat yang berhenti dari pekerjaannya. Perusahaan ini lebih mengutamakan pekerja tempatan yang ada disekitar perusahaan.

B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangat diperlukan dalam melaksanakan manajemen perusahaan, sebagai gambaran umum jalannya alur wewenang dan tanggung jawab dalam pengendalian perusahaan. Struktur organisasi merupakan kerangka hubungan suatu organisasi, yang didalamnya terdapat tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing mempunyai hubungan dalam beberapa kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

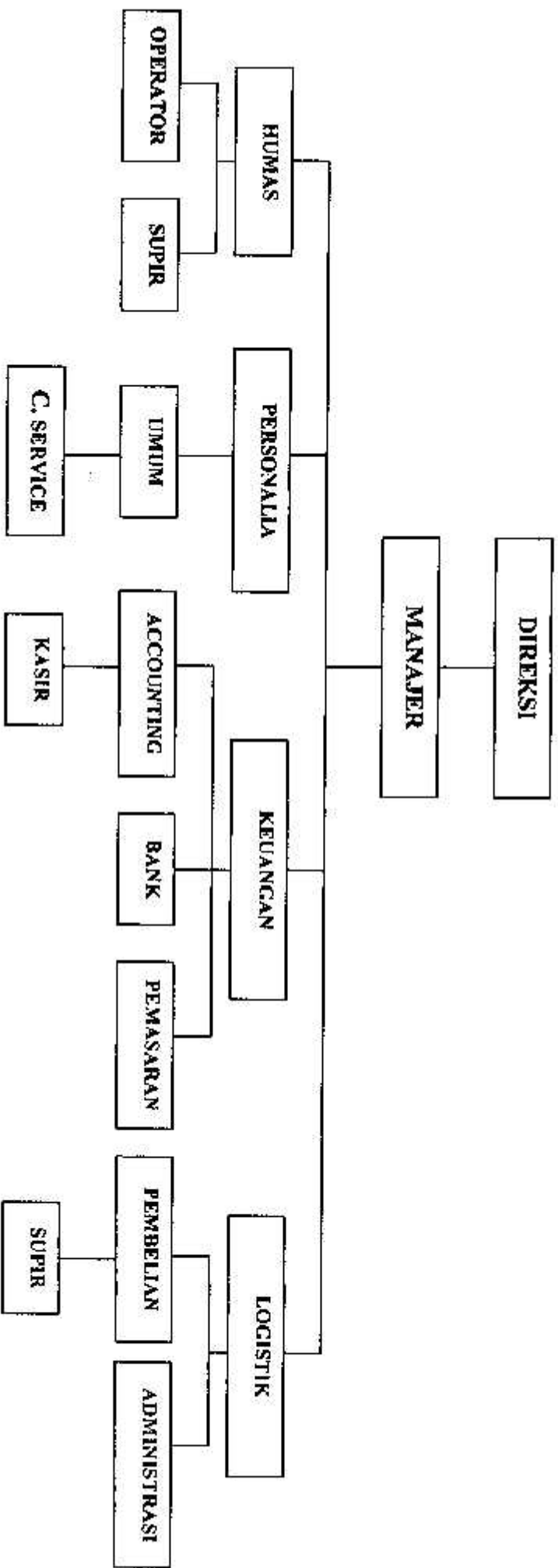
Setiap organisasi haruslah membuat suatu sistem organisasi yang baik agar pelaksana yang terlibat didalamnya dapat mengetahui dengan jelas tugas dan wewenang serta tanggung jawabnya.

Adapun yang dimaksud dengan wewenang dalam struktur organisasi adalah kekuasaan untuk memerintah orang lain guna melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu kegiatan. Wewenang merupakan kunci bagi tugas-tugas manajerial dan merupakan dasar tanggung jawab, kekuasaan inilah mempersatukan organisasi perusahaan.

Sedangkan tanggung jawab timbul dalam hubungan antar atasan dengan bawahan, dimana bawahan menerima kewajiban untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya.

Selain itu dalam struktur organisasi juga memberikan gambaran mengenai batasan pertanggung jawaban yaitu pelaporan hasil kerja pada atasan yang berwenang. Pelapor ini penting karena memungkinkan dilakukannya sejumlah pengukuran guna menentukan sejauh mana pencapaian sasaran dalam satuan, jumlah, mutu dan biaya.

Gambar : STRUKTUR ORGANISASI PT. TUAH TANAH MELAYU PEKANBARU



Struktur organisasi PT. Tanah Melayu Pekanbaru adalah yang memperlihatkan adanya garis kekuasaan dan tanggung jawab yang terbagi atas setiap tingkatan mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah.

Tugas dan tanggung jawab masing- masing anggota organisasi pada PT. Tanah Melayu Pekanbaru adalah :

1. DIREKTUR

- a. Direktur bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perseroan dalam mencapai tujuan.
- b. Setiap anggota Direktur wajib dengan itikad yang baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugasnya dengan perundang- undangan yang berlaku.
- c. Pembagian tugas dan wewenang setiap anggota Direktur ditetapkan oleh RUPS, dan wewenang tersebut oleh RUPS dapat dilimpahkan kepada komisaris.

2. MANAJER

- a. Melaksanakan kebijakan pokok yang telah ditetapkan oleh Direktur.
- b. Mengambil tindakan manajemen yang dipandang perlu setelah mendapat persetujuan dari Direktur, serta membina hubungan baik dengan pemerintah, dengan perusahaan lain, dan masyarakat umum.

3. PIMPINAN UMUM

- a. Bertanggung jawab kepada Direktur utama.
- b. Menguasai proses produksi.
- c. Menguasai manajemen produksi.
- d. Mengatasi masalah karyawan dan ketenagakerjaan.

- e. Dapat berkoordinasi dengan pihak eksternal perusahaan.
- f. Senantiasa berusaha menjaga kelancaran kegiatan pabrik.
- g. Menjaga kerahasiaan perusahaan.

4. KEUANGAN

- a. Bertanggung jawab kepada pimpinan.
- b. Bertanggung jawab atas keluar masuk aliran dana perusahaan.
- c. Membuat buku harian kas dan Bank.
- d. Bekerjasama dengan marketing, logistik.
- e. Menyusun laporan keuangan.

5. PEMASARAN

- a. Mengadakan dan menyusun perjanjian dan penjualan dengan langgan dalam negeri (lokal).
- b. Memberi data dan informasi mengenai keadaan pasar dan permintaan langgan.
- c. Mencari daerah pemasaran baru melalui penelitian dan permintaan langgan.
- d. Bekerjasama dengan bagian produksi untuk menentukan produk dan mutu produk sesuai kebutuhan.
- e. Bertanggung jawab terhadap administrasi marketing.

6. LOGISTIK

- a. Bertanggung jawab kepada pimpinan.
- b. Melayani pengadaan barang baik untuk kantor maupun pabrik.
- c. Bertanggung jawab atas pengiriman barang, bahkan kebutuhan pabrik.
- d. Membuat laporan bulanan.

7. PERSONALIA

- a. Bertanggung jawab kepada pimpinan.
- b. Melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.
- c. Bertanggung jawab atas segala hal yang menyangkut masalah personalia.
- d. Membina hubungan dengan baik dengan pihak dalam maupun luar perusahaan.

8. PENGOLAHAN

- a. Bertanggung jawab kepada pimpinan.
- b. Bertanggung jawab atas pengadaan pengolahan.
- c. Mengadakan transaksi dengan penyuply pengolahan.
- d. Mengurus dokumen-dokumen pengolahan dan produksi.

9. HUMAS

Departemen ini mengarahkan upaya perusahaan yang berhubungan dengan perilaku manusia, khususnya pihak diluar perusahaan untuk membangun komunikasi yang menyangkut citra perusahaan dan kepercayaan dari pihak luar perusahaan.

Pada bagian humas ini, ada bagian keamanan yang tugasnya adalah:

- a. Menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan perusahaan.
- b. Mengatasi adanya pertengkaran atau keributan baik yang datang dari luar maupun dalam perusahaan.
- c. Melaksanakan pengontrolan pada siang maupun malam harinya, dari kemungkinan adanya pencurian di lingkungan perusahaan.

C. Aktifitas Perusahaan

Berdasarkan kegiatan perusahaan dalam tahap produksi bahwa dengan maksud dan tujuan didirikan PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru adalah:

- 1). Menjalankan usaha pemborongan pembangunan (kontraktor).
- 2). Menjalankan usaha perdagangan umum, termasuk perdagangan interinsuler, interlokal dan lokal (sebagian grosir, leveransir, supplier, dan distribusi).
- 3). Menjalankan usaha dibidang Real Estate.
- 4). Menjadi agen dari perusahaan- perusahaan lain, baik dalam maupun luar negeri.
- 5). Memberi jasa dalam segala bidang, kecuali mengenai pajak dan hukum.
- 6). Menjalankan usaha dalam bidang industri dan kerajinan.
- 7). Menjalankan usaha dalam bidang pengangkutan darat.
- 8). Menjalankan usaha dalam bidang perkebunan, pertanian, peternakan, dan perikanan.

Sedangkan usaha yang berjalan saat ini adalah perumahan (Developer) dan usaha pemborongan pembangunan (kontraktor).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden Secara Umum

Identitas responden dalam penelitian ini secara umum dapat penulis bagi kedalam tiga bagian, yaitu identitas responden menurut jenis kelamin, identitas responden menurut tingkat umur dan identitas responden menurut jenis pendidikan. Untuk lebih jelasnya penulis dapat uraikan dibawah ini.

1. Identitas Responden Menurut Jenis kelamin

Dari hasil penelitian dapat diperoleh data identitas responden menurut jenis kelamin seperti yang dijelaskan pada table dibawah ini.

Tabel V.1 : Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
1	Pria	25 orang	65,80%
2	Wanita	13 orang	34,20%
Jumlah		38 orang	100%

Sumber : PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa lebih dari setengah responden (25 orang atau 65% dari jumlah responden 38 orang) berjenis kelamin pria dan sisanya 13 orang atau 34% dari jumlah responden berjenis kelamin wanita. Jadi penulis simpulkan rata- rata karyawan pada PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru lebih banyak yang berjenis kelamin Pria atau laki- laki.

2. Identitas Responden Menurut Tingkat Umur

Dari hasil penelitian diperoleh identitas responden menurut tingkat umur, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel V.II : Identitas Responden Menurut Tingkat Umur

No	Tingkat Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	8 orang	21,05%
2	31 – 40 tahun	4 orang	10,53%
3	41 – 50 tahun	20 orang	52,63%
4	51 – 60 tahun	6 orang	15,79%
Jumlah		38 orang	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat responden pada usia 20-30 tahun berjumlah 8orang atau 21,05% dari jumlah responden, pada usia 31-40 tahun berjumlah 4 orang atau 10,53% dari jumlah responden, pada usia 41-50 tahun berjumlah 20 orang atau 52,63% dari jumlah responden, serta 6 orang atau 15,79% dari jumlah responden pada usia 51-60 tahun.

3. Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data identitas responden menurut jenis pendidikan yang dijelaskan dalam tabel di bawah ini :

Tabel V.III : Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Tamatan SMA	25 orang	65,80%
2	Menyelesaikan S.1	13 orang	34,20%
Jumlah		38 orang	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa 25 orang atau 65,80% responden yang berpendidikan tamatan SMA, kemudian disusul 13 orang atau 34,20% dari Jumlah responden yang berpendidikan S.1, dari jumlah responden yang berjumlah 38 orang dari tahun terakhir 2008 yang penulis teliti.

Pada bab-bab yang terdahulu telah dikemukakan tentang semangat kerja, sebab-sebab turunnya semangat kerja serta beberapa cara untuk meningkatkannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi turunnya semangat kerja karyawan pada PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru.

B. Analisis Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik akan membuat bawahan akan bekerja dengan baik, dengan mempercayai bawahan, menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan, sikap dan kepribadian pemimpin akan dicontoh oleh bawahannya. Jika seorang pemimpin dapat menjaga sikapnya didepan bawahannya maka bawahannya akan segan dan hormat kepada atasannya.

C. Analisis Kompensasi

Kompensasi adalah hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karna kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan hal ini karna kompensasi dapat mempengaruhi kegairahan kerja, kompensasi yang diberikan haruslah memadai atau dapat mencukupi kebutuhan minimum karyawan itu sendiri, sehingga akan menambah semangat kerja karyawan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan tersebut berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya.

E. Analisis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mengetahui tingkat produktivitas karyawan, apabila lingkungan kerjanya baik dan memuaskan maka akan dapat menimbulkan semangat dan kepuasan dalam diri karyawan sehingga menimbulkan semangat kerja yang optimis, sebaliknya bila lingkungan kerja yang kurang menyenangkan sehingga karyawan mudah cepat lelah dan menciptakan kesan yang membosankan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Jelaslah bahwa lingkungan kerja yang baik, dan menyenangkan akan menimbulkan semangat dan gairah kerja pada karyawan dalam bekerja. Tapi sebaliknya bila lingkungan dimana karyawan itu bekerja kurang menyenangkan sehingga para karyawan akan cepat lelah dan bosan dalam bekerja sehingga akan memberikan dampak yang tidak baik pada perusahaan itu sendiri.

F. Analisis Semangat Kerja

Semangat yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi sebaliknya jika karyawan mempunyai semangat kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga akan bisa merugikan perusahaan. Semangat kerja yang baik bisa tercapai jika lingkungan kerja berinteraksi

dengan kelompok, ataupun dengan pimpinan kelompok dan bisa terciptakan pekerjaan yang bertujuan demi kelancaran tujuan perusahaan.

1. Tanggapan Responden Terhadap kepemimpinan

1). Kepercayaan Pimpinan Kepada Bawahannya

Kepercayaan pimpinan kepada bawahannya sangat penting dilakukan, supaya bawahan merasa bekerja dirumahnya sendiri. Dengan demikian bawahan akan bekerja lebih enak, berikut adalah tanggapan responden terhadap kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel V. IV : Tanggapan Responden Terhadap Kepercayaan Pimpinan Kepada Bawahannya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tinggi	3	7,9
2	Tinggi	6	15,8
3	Cukup Tinggi	6	15,8
4	Rendah	13	34,20
5	Sangat Rendah	10	26,30
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas tergambar bahwa 3 orang atau 7,9% responden sangat mengatakan tinggi, 6 orang atau 15,8% mengatakan tinggi, 6 orang atau 15,8% cukup tinggi, 13 orang atau 34,20% yang mengatakan rendah, dan 10 orang atau 26,30% mengatakan sangat rendah. Secara umum dapat dikatakan bahwa kepercayaan pimpinan masih rendah kepada bawahannya.

2. Komunikasi Pimpinan Kepada Bawahannya

Komunikasi pimpinan ini sangat erat hubungannya dengan karyawan dalam bekerja di perusahaan, banyaknya keluhan kesah diakibatkan banyak hal yang kurang menyenangkan karyawan mungkin kurangnya komunikasi pimpinan kepada karyawannya. Berikut kita lihat tabel tentang tanggapan responden terhadap tingkat komunikasi sebagai berikut :

Tabel V. V : Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Pimpinan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	3	7,9
2	Tinggi	7	18,42
3	Cukup tinggi	4	10,52
4	Rendah	14	36,84
5	Sangat rendah	12	31,58
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan.

Dari tabel diatas 3 orang atau 7,9% mengatakan sangat tinggi, 7 orang atau 18,42% mengatakan tinggi, 4 orang atau 10,52% mengatakan cukup tinggi, 14 orang atau 36,84% yang mengatakan rendah, dan 12 orang atau 31,58% mengatakan sangat rendah. Secara umum dapat dikatakan bahwa komunikasi pimpinan di perusahaan masih kurang pada yang diinginkan karna lebih dari setengah responden mengatakan rendah.

3. Sikap Pimpinan

Wujud nyata dari terciptanya Kepemimpinan yang baik adalah berupa disiplin yang tinggi, sebaliknya bila pimpinan tidak disiplin lagi dalam bekerja. Maka

Maka kemungkinan besar perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan, karena seorang pemimpin itu adalah seorang yang menjadi panutan bagi bawahannya. Berikut ini tanggapan tentang sikap pimpinan sebagai berikut :

Tabel V.6: Tanggapan Responden Terhadap Sikap Pimpinan Dalam Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	0	0
2	Tinggi	4	10,52
3	Cukup Tinggi	8	21,05
4	Rendah	12	31,58
5	Sangat Rendah	14	36,84
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan.

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden bahwa yang mengatakan sangat tinggi tidak ada, 4 orang atau 10,52% mengatakan tinggi, dan 8 orang atau 21,05% yang mengatakan cukup tinggi, 12 orang atau 31,58% mengatakan rendah, dan 14 orang atau 36,84% mengatakan sangat rendah. Secara umum dapat kita lihat bahwa sikap pimpinan masih standar atau cukup karna masih banyak yang mengatakan rendah.

4. Tingkat Kemampuan Pimpinan

Tingkat kemampuan pimpinan masih tinggi, indikator perusahaan ini dapat diukur dalam penelitian dengan menyebarkan kuisioner dimana hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.7 : Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Pimpinan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	2	5,2
2	Tinggi	3	7,9
3	Cukup Tinggi	6	15,8
4	Rendah	12	31,58
5	Sangat rendah	15	39,47
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 2 orang atau 5,2 % mengatakan sangat tinggi, 3 orang atau 7,9% yang mengatakan cukup tinggi dan 6 orang atau 15,8% mengatakan rendah, dan 15 atau 39,47% mengatakan sangat rendah. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat kemampuan pimpinan masih relatif sangat rendah.

5. Tingkat Kreativitas Pimpinan

Tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja sangat tinggi. Hal ini membuat karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat lebih baik. Untuk mengetahui seberapa tingkat kreativitas pimpinan yang terjadi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V. 8 : Tanggapan Responden Terhadap Kreativitas Pimpinan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	2	5,2
2	Tinggi	3	7,9
3	Cukup Tinggi	6	15,8
4	Rendah	13	34,20
5	Sangat Rendah	14	36,84
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas tergambar bahwa 2 orang atau 5,2% mengatakan sangat tinggi, 3 orang atau 7,9% mengatakan tinggi, 6 orang atau 15,8%, 13 orang atau 34,20% yang mengatakan rendah,dan 14 orang atau 36,84% mengatakan rendah, secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat kreativitas pimpinan masih rendah karena masih banyak responden mengatakan rendah.

Tabel V. 9. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap *Kepemimpinan*

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		ST	T	CT	R	SR	
1.	Kepercayaan pimpinan kepada bawahan	3	6	6	13	10	38
2.	Komunikasi pimpinan	3	7	4	14	12	38
3.	Sikap pimpinan dalam perusahaan	0	4	8	12	14	38
4.	Kemampuan pimpinan dalam perusahaan	2	3	6	12	15	38
5.	Kreativitas pimpinan dalam perusahaan	2	3	6	13	14	38
	Jumlah	10	23	30	64	65	190
	Persentase (%)	5,2%	12,10%	15,79%	33,68%	34,21%	

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Berdasarkan tabel V.XIX tanggapan responden terhadap 5 item pertanyaan yang diajukan dalam variabel Kepemimpinan diketahui bahwa 5,2% menyatakan sangat tinggi, 12,10% menyatakan tinggi, 15,79% menyatakan cukup tinggi, 33,68% menyatakan rendah dan 34,21% menyatakan sangat rendah. Dapat dikatakan secara keseluruhan bahwa kepemimpinan di PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru dikatakan masih kurang dari yang diharapkan.

2. Tanggapan Responden terhadap Kompensasi

1. Tuntutan Tambahan Kompensasi

Kompensasi ini sangat erat hubungannya dengan semangat kerja karyawan, dengan kompensasi yang kurang mendukung bisa-bisa semangat kerja menurun dan melemah dalam bekerja. Berikut adalah tanggapan responden terhadap kompensasi yang diterima karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. V.10 : Tanggapan Responden Terhadap Tuntutan Tambahan Kompensasi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	0	0,00
2	Tinggi	10	26,32
3	Cukup Tinggi	20	52,63
4	Rendah	8	21,05
5	Sangat Rendah	0	0,00
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 0 orang atau 0% mengatakan sangat tinggi, 10 orang atau 26,32% mengatakan tinggi, 20 orang atau 52,63% mengatakan cukup tinggi, 8 orang atau 21,05% yang mengatakan rendah, 0 orang atau 0% mengatakan sangat rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Tingkat Kesadaran Perusahaan Dalam Memberikan Bonus

Kesadaran perusahaan dalam memberikan bonus terhadap karyawannya yang berprestasi harus ada, sebab dengan adanya bonus tersebut nantinya karyawan akan

bersemangat dalam bekerja yang mana hal ini akan membawa keuntungan juga pada perusahaan itu sendiri. Berikut tanggapan responden terhadap kesadaran perusahaan dalam memberikan bonus sebagai berikut :

Tabel V.11 : Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kesadaran Perusahaan Memberikan Bonus

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	0	0,00
2	Tinggi	0	0,00
3	Cukup Tinggi	23	60,53
4	Rendah	15	39,47
5	Sangat Rendah	0	0,00
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa 23 orang atau 60,53% mengatakan cukup tinggi, 15 orang atau 39,47% mengatakan rendah. Jadi dapat kita katakan bahwa kesadaran perusahaan dalam memberikan bonus pada karyawannya masih sangat rendah.

3. Tingkat Upah Yang diBerikan Berusahaan

Upah yang diterima karyawan akan menentukan semangat mereka dalam bekerja, dengan upah yang rendah akan mengurangi semangat mereka dalam bekerja. Untuk melihat tanggapan responden terhadap tingkat upah yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.12 : Tanggapan Responden Terhadap Upah Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	0	0
2	Tinggi	9	23,68
3	Cukup Tinggi	24	63,16
4	Rendah	5	13,16
5	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa 9 orang atau 23,68% mengatakan tinggi, 24 orang atau 63,16% mengatakan cukup tinggi, 5 orang atau 13,16% yang mengatakan rendah. Maka dapat kita simpulka bahwa tingkat upah yang diberikan perusahaan belum dapat memenuhi kebutuhan karyawannya.

4. Tingkat tunjangan yang diberikan perusahaan

Tunjangan yang diberikan perusahaan mudah-mudahan bisa menambah dan mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Berikut dapat dilihat sejauh mana tanggapan responden terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap mereka sebagai berikut :

Tabel V.13 : Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	0	0
2	Tinggi	0	0
3	Cukup Tinggi	9	23,68
4	Rendah	23	60,53
5	Sangat Rendah	6	15,79
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa 9 orang atau 23,68% mengatakan cukup tinggi, 23 orang atau 60,53% mengatakan rendah dan 6 orang atau 15,79% yang mengatakan sangat rendah. Maka dapat kita simpulkan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan pada karyawan sudah bisa dikatakan kurang baik..

5. Tingkat Pemberian Insentif yang diBerikan Perusahaan

Pemberian insentif perusahaan diluar gaji atau upah merupakan hal yang terpenting akan bisa menimbulkan semangat dan kegairahan karyawan untuk bekerja. Dapat kita lihat tanggapan responden terhadap pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawannya pada tabel sebagai berikut :

Tabel V.14 : Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Insentif

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	0	0
2	Tinggi	0	0
3	Cukup Tinggi	13	34,22
4	Rendah	22	57,89
5	Sangat Rendah	3	7,89
Jumlah		38	100%

Sumber :Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 0 oarang atau 0% mangatakan sangat tinggi dan tinggi, 13 orang atau 34,22% mengatakan cukup tinggi, 22 orang atau 57,89% mengatakan rendah, 3 orang atau 7,89% yang mengatakan sangat rendah. Maka dapat kita simpulkan bahwa insentif yang diterima karyawan rendah karna separuh karyawan yang mengatakan rendah.

Tabel V. 15. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap *Kompensasi*

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		ST	T	CT	R	SR	
1.	Tuntutan tambahan kompensasi	0	10	20	8	0	38
2.	Kesadaran perusahaan memberikan bonus	0	0	23	15	0	38
3.	Upah yang diberikan perusahaan	0	9	24	5	0	38
4.	Tunjangan yang diberikan perusahaan	0	0	9	23	6	38
5.	Pemberian insentif yang diberikan perusahaan	0	0	13	22	3	38
	Jumlah	0	19	89	73	9	190
	Persentase (%)	0%	1,0%	46,84%	38,42%	4,7%	

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Berdasarkan tabel V.XV tanggapan responden terhadap 5 item pertanyaan yang diajukan dalam variabel kompensasi, diketahui bahwa 0% menyatakan sangat tinggi, 1,0% menyatakan tinggi, 46,84% menyatakan cukup tinggi, 38,42% menyatakan rendah, dan 4,7% yang menyatakan sangat rendah.

Dapat dikatakan karyawan menginginkan perusahaan agar menambah kompensasi yang diberikan lebih dari kompensasi sebelumnya. Agar karyawan bertambah giat lagi bekerja dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

3. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

1. Tanggapan Responden Tentang Dorongan Dalam Diri Karyawan Untuk Mencapai Prestasi Kerja

Motivasi adalah suatu sikap yang keluar dari individu yang mana karyawan tersebut termotivasi dengan sendirinya agar dapat mendorong mereka lebih giat lagi untuk bekerja. Hal ini dapat dilihat tanggapan responden tentang dorongan dalam diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja pada tabel berikut :

Tabel V.16 : Tanggapan Responden Terhadap Dorongan Dalam Diri Karyawan Untuk Mencapai Prestasi Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Kuat	0	0
2	Kuat	18	47,37
3	Kadang-Kadang	15	39,47
4	Lemah	5	13,16
5	Sangat Lemah	0	0
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 18 orang atau 47,37% mengatakan kuat, 15 orang atau 39,47% mengatakan kadang-kadang dan 5 orang atau 13,16% yang mengatakan lemah. Secara umum bahwa dorongan dalam diri karyawan sudah bisa dikatakan baik.

2. Tanggapan Responden Terhadap Dorongan Untuk Bekerja Dengan Baik

Dorongan bekerja dengan baik sangat erat hubungannya dengan semangat kerja, tanpa ada dorongan yang kuat dari perusahaan semangat kerja karyawan dapat menurun, dapat kita lihat pada tabel dibawah ini tentang tanggapan responden, terhadap dorongan karyawan untuk bekerja dengan baik sebagai berikut :

Tabel V. 17 : Tanggapan Responden Terhadap Dorongan Untuk Bekerja Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kuat	0	0
2	Kuat	18	47,37
3	Kadang-Kadang	15	39,47
4	Lemah	5	13,16
5	Sangat Lemah	0	0
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa 18 orang atau 47,37% mengatakan kuat, 15 orang atau 39,47% mengatakan kadang-kadang dan 5 orang atau 13,16% yang mengatakan lemah. Secara umum dapat dikatakan bahwa dorongan dalam diri karyawan sudah bisa dikatakan cukup baik.

3. Dorongan Terpacu Untuk Mendapatkan Tambahan Penghasilan

Dorongan agar terpacu untuk mendapatkan tambahan penghasilan merupakan suatu hubungan yang sangat erat dengan semangat kerja, dengan adanya motivasi dari perusahaan untuk memberikan uang tambahan sehingga membuat karyawan lebih terpacu lagi untuk bekerja. Sebagai mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini tentang

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kuat	0	0
2	Kuat	18	47,37
3	Kadang-Kadang	15	39,47
4	Lemah	5	13,16
5	Sangat Lemah	0	0
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 18 orang atau 47,37% mengatakan kuat, 15 orang atau 39,47% mengatakan kadang-kadang, dan 5 orang atau 13,16% yang mengatakan lemah. Hal ini dapat kita simpulkan bahwa dorongan untuk membantu rekan-rekannya sudah baik.15. Dorongan untuk bekerja keras agar dapat penilaian yang istimewa oleh perusahaan

5. Dorongan Untuk Bekerja Keras Agar Dapat Penilaian Istimewa dari Pimpinan

Dorongan untuk bekerja keras akan ada apabila perusahaan memberikan suatu motivasi agar karyawannya dapat mengerjakan suatu pekerjaannya dengan baik akan ada penilaian yang khusus oleh perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut tentang tanggapan responden terhadap dorongan agar dapat penilaian istimewa dari perusahaan adalah :

Tabel V.20 : Tanggapan Responden Terhadap Dorongan Untuk Bekerja Keras Agar Dapat Penilaian Istimewa Dari Pimpinan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kuat	0	0
2	Kuat	8	21,05
3	Kadang-Kadang	24	63,16
4	Lemah	6	15,79
5	Sangat Lemah	0	0
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 8 orang atau 21,05% mengatakan kuat, 24 orang atau 63,16% mengatakan kadang-kadang, dan 6 orang atau 15,79% mengatakan lemah. Dapat kita simpulkan bahwa dorongan karyawan untuk bekerja keras bisa dikatakan cukup kuat.

Tabel V.21 : Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap *Motivasi*

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		ST	T	CT	R	SR	
1.	Dorongan dalam diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja	0	18	15	5	0	38
2.	Dorongan untuk bekerja dengan baik	0	18	15	5	0	38
3.	Dorongan terpacu untuk mendapatkan tambahan penghasilan	0	9	23	6	0	38
4.	Dorongan untuk membantu rekan-rekannya	0	18	15	5	0	38
5.	Dorongan untuk bekerja keras agar dapat penilaian istimewa dari pimpinan	0	8	24	6	0	38
	Jumlah	0	71	92	27	0	190
	Persentase (%)	%	37,37%	48,42%	14,21%	%	

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Berdasarkan tabel V.XXI tanggapan responden terhadap 5 item pertanyaan yang diajukan dalam variabel kompensasi, diketahui bahwa 0% menyatakan sangat tinggi, 37,37% menyatakan tinggi, 48,42% menyatakan cukup tinggi, 14,21% menyatakan rendah, dan 0% yang menyatakan sangat rendah.

4. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

1. Tingkat Kebersihan DiRuangan Kerja

Kebersihan sangat erat hubungannya dengan lingkungan kerja, bila lingkungan kerjanya bersih dan menyenangkan ini akan bisa memotifasi dan menambah semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, jika sebaliknya lingkungan kerja kurang bersih akan membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja karna diruangan kerja mereka sendiri kotor dan tidak akan membawa perusahaan ketingkat yang ingin dicapai. Berikut kita lihat pada tabel tentang tanggapan responden terhadap kebersihan.

Tabel V.22 : Tanggapan Responden Terhadap Kebersihan Diruang Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	0	0,00
2	Baik	0	0
3	Cukup Baik	3	7,90
4	Buruk	15	39,47
5	Sangat Buruk	20	52,63
	Jumlah	38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 0% mengatakan sangat baik, 0% yang mengatakan baik, 3 orang atau 7,90% yang mengatakan baik, 15 orang atau 39,47% menyatakan buruk, dan 20 atau 52,63% menyatakan sangat buruk. Secara umum dapat dikatakan bahwa kebersihan diperusahaan tersebut masih kotor atau buruk.

2. Tingkat Keamanan

Keamanan adalah dimana perusahaan memberikan perlindungan terhadap karyawannya pada saat bekerja, karena bila karyawan merasa sudah amian atau tidak ada gangguan dalam bekerja pastilah produktivitas akan lancar. Berikut dilihat pada tabel jawaban responden terhadap tingkat keamanan adalah :

Tabel V.23 : Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Keamanan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	0	0
3	Cukup Baik	0	0
4	Buruk	20	52,63
5	Sangat Buruk	18	47,37
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 0 orang atau 0% mengatakan sangat baik, baik dan cukup baik. 20 orang atau 52,63% mengatakan buruk, 18 orang atau 47,37% mengatakan sangat buruk. Secara umum dapat kita lihat bahwa kondisi keamanan diperusahaan kurang baik.

3. Tingkat Hubungan Sesama Karyawan

Tingkat hubungan sesama karyawan ini terkadang sering kita anggap hal yang sepele padahal ini sangat erat hubungannya dengan tingkat semangat kerja karyawan yang mana suatu hubungan didalam perusahaan tidaklah baik diantara sesama pekerja bisa mengakibatkan fatal bagi perusahaan sendiri. Dapat dilihat bagaimana tanggapan responden tentang tingkat hubungan sesama karyawan pada tabel berikut ini :

Tabel V.24 : Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Sesama Karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	0	0
3	Cukup Baik	4	10,53
4	Buruk	9	23,68
5	Sangat Buruk	25	65,79
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa 4 orang atau 10,53% mengatakan cukup baik, 9 orang atau 23,68% mengatakan buruk, 25 orang atau 65,79% yang mengatakan sangat buruk. Dapat kita simpulkan hubungan sesama karyawan masih kurang baik.

4. Tata Letak Peralatan diRuang Kerja

Tata letak peralatan ini sangat erat hubungannya dengan semangat dan kegairahan kerja karyawan, apabila tata letak peralatan dimana tempat para karyawan itu tidak baik dan teratur maka akan menimbulkan kurangnya semangat untuk bekerja, karna ruangan atau tempat bekerja tidak teratur dan rapi sehingga tidak enak mata memandangnya pada akhirnya membuat semangat dan kegairahan kerja

karyawan akan menurun untuk, melihat tingkat tata letak peralatan pada PT. Tanah Melayu adalah sebagai berikut :

Tabel V. 25 : Tanggapan Responden Terhadap Tata Letak Peralatan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	0	0
3	Cukup Baik	3	7,90
4	Buruk	15	39,47
5	Sangat Buruk	20	52,63
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa 3 orang atau 7,90% mengatakan cukup baik, 15 orang atau 39,47% mengatakan buruk, 20 orang atau 52,63% mengatakan sangat buruk. Secara umum dapat dikatakan bahwa tata letak peralatan di ruang kerja masih kurang baik.

5. Tingkat Penerangan di Ruang Kerja

Penerangan adalah salah satu usaha yang dapat membantu penglihatan karyawan dalam bekerja baik disiang hari terlebih lagi di malam hari, dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan terkendala dikarenakan kurangnya penerangan ditempat dia bekerja. Karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sangat membutuhkan penerangan yang baik dan cukup apabila pekerjaan yang dilakukan karyawan menuntut ketelitian. Berikut dapat kita lihat tanggapan responden terhadap penerangan sebagai berikut :

Tabel V. 26 : Tanggapan Terhadap Penerangan Di Ruang Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	0	0
3	Cukup Baik	3	7,89
4	Buruk	13	34,21
5	Sangat Buruk	22	57,90
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 0% mengatakan baik, 0% mengatakan cukup baik, 3 orang atau 7,89% yang mengatakan cukup baik, 13 orang atau 34,21% mengatakan buruk, 22 orang atau 57,90% mengatakan sangat buruk. Dapat kita simpulkan bahwa apabila penerangan tidak baik dapat menimbulkan kecelakaan atau kesalahan dalam bekerja, dengan demikian dapat mengurangi semangat karyawan dalam bekerja.

Tabel V.27 : Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap lingkungan kerja

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		SB	B	CB	B	SB	
1.	Kebersihan diruang kerja	0	0	3	15	20	38
2.	Tingkat keamanan	0	0	0	20	18	38
3.	Hubungan sesama karyawan	0	0	4	9	25	38
4.	Tata letak peralatan kerja	0	0	3	15	20	38
5.	Penerangan diruang kerja	0	0	3	13	22	38
	Jumlah	0	0	13	72	105	190
	Persentase (%)	0%	0%	6,84%	37,90%	55,26%	

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Berdasarkan tabel V.XXVII tanggapan responden terhadap 5 item pertanyaan yang diajukan dalam variabel lingkungan kerja, diketahui bahwa 0% mengatakan sangat baik, 0% mengatakan baik, 6,84% mengatakan cukup baik, 37,90% mengatakan buruk, 55,26% mengatakan sangat buruk.

Dari rekapitulasi tersebut dapat dilihat bahwa perusahaan haruslah memperbaiki lingkungan kerja. Karena, karyawan sangat memerlukan tempat kerja atau lingkungan kerja yang lebih baik, terjamin dan terlindungi agar karyawan betah dan dapat bekerja lebih baik lagi.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indicator variable penelitian dapat dilakukan dengan dua cara:

a. Uji Validitas

Dalam ini juga dapat disimpulkan, jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka suatu angket dapat diterima atau sah. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Maka dapat dijelaskan besar $df = 38 - 2 = 36$, dan taraf signifikan alpha 5% di dapat $r_{tabel} = 0,195$ (lihat r_{tabel} pada $df = 30$ dengan dua sisi). Jadi, kesimpulan dalam uji validitas ini diperoleh hasil bahwa seluruh instrument penelitian memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (di atas 0,195).

Tabel V.28 : Uji Validitas

Butir pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
1	0,451	0,195	Valid
2	0,426	0,195	Valid
3	0,329	0,195	Valid
4	0,521	0,195	Valid
5	0,611	0,195	Valid
6	0,556	0,195	Valid
7	0,429	0,195	Valid
8	0,342	0,195	Valid
9	0,546	0,195	Valid
10	0,468	0,195	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data dengan menggunakan *uji cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan jika $\alpha \geq 0,60$ maka dikatakan reliabel. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel V.29 Hasil Uji Reliabilitas Variabel – Variabel Penelitian

Variabel	Butir Pernyataan	Alpha
<i>Loyalitas Audience</i>	10	0,796
<i>Product Positioning</i>	10	0,755

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Nilai alpha yang digunakan sebagai indikator analisis secara umum adalah batas 0,60. Dari hasil uji reliabilitas pada tabel V.29 diketahui bahwa nilai alpha dari setiap variabel adalah $\geq 0,60$. Dengan demikian data dari kuesioner yang dijawab oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah reliabel atau dapat dipercaya.

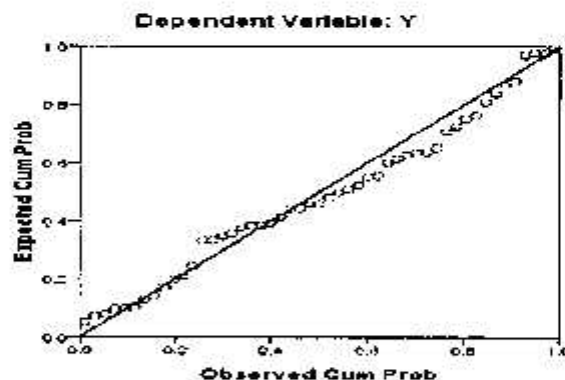
b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sample kecil.

Alat diagnostik yang dapat digunakan dalam menguji distribusi normal *probability plot*. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependennya atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

Gambar 3 : Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Olahan

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusan adalah data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data

menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar diatas dapat diketahui adanya hubungan signifikan antara variabel X dan Y dimana model regresi asumsi normalitasnya data penyebaran memenuhi sekitar garis diagonalnya.

i. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Autokorelasi

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*error*) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya, jika ada berarti terdapat autokorelasi.

Pengujian ini dilakukan dengan Durbin-Watson Test (Tabel D-W) dasar semangat kerja adalah dengan rumus yaitu :

$$D = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} e_t - e_{t-1}}{\sum_{t=1}^{t=n} e_t}$$

Dimana :

E_t = Kesalahan gangguan dari sampel

e_{t-1} = Kesalahan gangguan dari sampel satu periode sebelumnya

Ketentuan :

- a. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi
- b. Angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
- c. Angka D-W diatas 2 berarti ada autokorelasi negative

Tabel V.29 : Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.613	.592	576	1.976

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi.

2. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.494	.248		2.012	.047		
	Kepemimpinan	.218	.041	.354	5.327	.000	.960	1.042
	Kompensasi	.222	.045	.344	4.937	.000	.872	1.147
	Motivasi	.120	.044	.196	2.705	.008	.784	1.276
	Semangat Kerja	.135	.053	.190	2.552	.011	.791	1.265
	Lingkungan Kerja	.111	.050	.161	2.221	.029	.859	1.165

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independent dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain.

Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat di dasarkan pada nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Formula Multikolinearitas :

$$VIF = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{Tolerance}$$

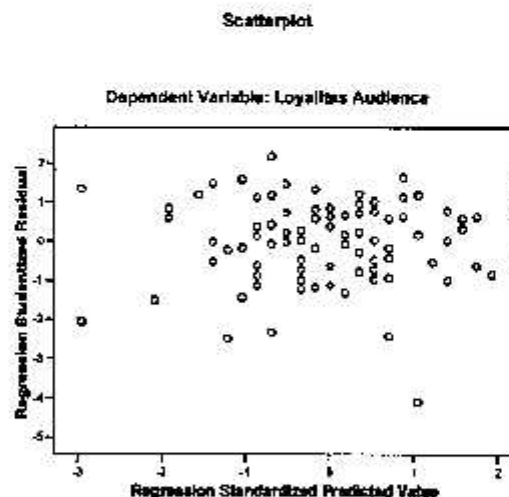
Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi, bila *tolerance* kecil artinya menunjukkan nilai VIF yang besar untuk itu VIF berada dibawah angka 5 maka dianggap tidak terdapat multikolinearitas.

Dari tabel diatas *tolerance* kecil artinya menunjukkan nilai VIF yang besar, untuk itu VIF berada dibawah angka 5 maka dianggap tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* dari 1 pengamatan yang lain, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4 : Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa data penyebaran disekitar garis regional dan mengikuti arah garis regional, berarti penyaluran data bersifat normal, sehingga asumsi untuk melakukan dapat dilakukan.

B. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS 16 diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel V.30 : Koefisien

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig
Constant (a)	0,494	2,012	0,047
Kepemimpinan	0,218	5,321	0,000
Kompensasi	0,222	4,937	0,000
Motivasi	0,120	2,705	0,008
Semangat Kerja	0,136	2,592	0,011
Empathy	0,111	2,221	0,029
R. Square : 0,613			
F. Ratio : 29,747			
Sig : 0,000			

Sumber : Out Put SPSS

Berdasarkan perhitungan uji regresi linear berganda dari kelima variabel bebas, maka diperoleh persamaanya sebagai berikut :

$$Y = 0,494 + 0,218X_1 + 0,222X_2 + 0,120X_3 + 0,136X_4 + 0,111X_5$$

1. Konstanta (a) sebesar 0,494, ini berarti bahwa jika variabel bebas dianggap konstan, maka penurunan atau peningkatan semangat kerja yang terjadi sebesar 0,494.
2. Koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,218, ini berarti bahwa apabila setiap perubahan faktor kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh

terhadap semangat kerja sebesar 0,218 satuan dari faktor tersebut dengan asumsi faktor lain dianggap konstan.

3. Koefisien variabel kompensasi sebesar 0,120, ini berarti bahwa apabila setiap perubahan faktor kompensasi sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 0,120 satuan dari faktor tersebut dengan asumsi faktor lain dianggap konstan.
4. Koefisien variabel motivasi sebesar 0,136, ini berarti bahwa apabila setiap perubahan faktor motivasi sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 0,136 satuan dari faktor tersebut dengan asumsi faktor lain dianggap konstan.
5. Koefisien variabel semangat kerja sebesar 0,136, ini berarti bahwa apabila setiap perubahan faktor semangat kerja sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 0,136 satuan dari faktor tersebut dengan faktor lain dianggap konstan.
6. Koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,111, ini berarti bahwa apabila setiap perubahan faktor lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 0,111 satuan dari faktor tersebut dengan asumsi faktor lain dianggap konstan.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh R^2 (R Square) sebesar 0,613, menunjukkan bahwa 61,3% semangat kerja (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (*kepemimpinan, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, semangat kerja*). sedangkan sisanya 38,7% dapat diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Untuk membuktikan hipotesis secara keseluruhan apakah semua variable bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variable terikat, maka dilakukan uji F dengan ketentuan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat hubungan antara variable bebas dengan variable terikatnya.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak dapat hubungan antara variable bebas dengan variable terikatnya.

Dari table IV.46 dapat diperoleh F_{hitung} adalah sebesar 29,747 dan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. sedangkan F_{tabel} sebesar dengan tingkat signifikan 0,5 = 2,70. Jadi diambil kesimpulan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($29,747 > 2,70$).

Pembuktian hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variable bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menjelaskan variable terikatnya sehingga diketahui variable bebas mana yang paling dominant mempengaruhi variable terikat yaitu semangat kerja dalam penelitian ini.

Maka berdasarkan kepada hasil perhitungan dengan menggunakan paket SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variable bebas yang diteliti yaitu terdapat didalam table IV.47 dibawah ini.

Table V.31: Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel

Terikat Pada Penelitian Pada PT. Tanah Melayu Pekanbaru

Variabel	t_{tabel}	t_{hitung}	Sig
Constant (a)	1,986	2,012	0,047
Kepemimpinan	1,986	5,321	0,000
Kompensasi	1,986	4,937	0,000
Motivasi	1,986	2,705	0,008
Lingkungan Kerja	1,986	2,592	0,011
Semangat Kerja	1,986	2,221	0,029

Sumber : Data Olahan

Dari table IV.47 tersebut maka dapat dinyatakan dengan pembuktian kebenaran hipotesis yang dilakukan secara parsial yaitu:

1. Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka variable bebas dapat menerangkan variable terikatnya atau mempunyai hubungan diantara dua variable tersebut.
2. Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka variable bebas tidak dapat menerangkan variable terikatnya atau mempunyai hubungan diantara dua variable tersebut.

Uji-t ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan Alpha = 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = n - k - 1 = 38 - 5 - 1 = 32$ Dengan demikian t_{tabel} diperoleh t nya sebesar 3,056, maka hasil dari pengujian masing-masing variable bebas adalah sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (X_1) ini adalah 5,323, hal ini melebihi nilai t_{tabel} 1,986 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja.
2. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_2) ini adalah 4,937, hal ini melebihi nilai t_{tabel} 1,986 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja.

3. Nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_3) ini adalah 2,705, hal ini melebihi nilai t_{tabel} 1,986 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja.
4. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_4) ini adalah 2,592, hal ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,986 maka dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja (X_4) secara parsial berpengaruh lemah terhadap semangat kerja.
5. Nilai t_{hitung} variabel semangat kerja (X_5) ini adalah 2,221, hal ini melebihi nilai t_{tabel} 1,986 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_5) secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja.

C. Upaya-upaya yang dilakukan PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

a. Kepemimpinan

Dalam hal ini PT. Tuah Tanah Melayu sudah melakukan perbaikan dengan melakukan pendekatan-pendekatan secara keluarga kepada karyawannya, dengan menjaga komunikasi antara atasan dengan bawahan. Melaksanakan tanggung jawab sebagai atasan, Melakukan pendidikan mengenai kepemimpinan (penerapan).

b. Kompensasi

PT. Tuah Tanah Melayu mulai mengatur gaji dan bonus agar karyawan lebih bergiat bekerja, memberikan fasilitas-fasilitas yang memang sudah haknya karyawan.

c. Motivasi

PT. Tuah Tanah Melayu dalam hal ini akan memberikan penilaian kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerjanya dengan melihat loyalitas karyawannya seperti tingkat kehadiran dan kinerjanya.

d. Lingkungan Kerja

PT. Tuah Tanah Melayu melakukan perbaikan-perbaikan dalam ruangan kerja seperti instalasi udara, pengadaan AC disetiap ruangan kerja, kamar mandi, serta penambahan fasilitas-fasilitas kerja. Yang semuanya itu diperuntukkan bagi karyawannya supaya betah lama diruangan kerjanya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Manusia dalam organisasi atau perusahaan sebagai pekerja adalah mempunyai martabat, perasaan, keinginan, dan juga harapan. Meskipun penggunaan teknologi meningkat maju dengan pesat dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan namun sumber daya manusia tetap mempunyai peranan yang tidak dapat diabaikan begitu saja, sehingga pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan bidang keputusan yang sangat penting, hal ini berkaitan dengan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan yaitu:

1. Kepemimpinan yang rendah akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, Semangat kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan bisa merugikan perusahaan tersebut.
2. Kompensasi yang kurang memuaskan yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, disini dapat penulis simpulkan bahwa berdasarkan dari tanggapan responden terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berkategori cukup tinggi sebesar 18 atau 18,82%.
3. Kurangnya motivasi atau dorongan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya bisa menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan tersebut yang mana nantinya akan merugikan perusahaan itu sendiri, dapat penulis

simpulkan bahwa berdasarkan responden terhadap motivasi atau dorongan terhadap karyawannya berkategori cukup kuat sebesar 14 atau 63,63%

4. Lingkungan kerja yang tidak baik akan bisa membuat semangat kerja karyawan menurun, dapat penulis simpulkan bahwa berdasarkan kesimpulan responden terhadap lingkungan kerja berkategori cukup baik 14 atau 63,63%.kurangnya motivasi atau dorongan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya bisa menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan tersebut yang mana nantinya akan merugikan perusahaan itu sendiri, dapat penulis simpulkan bahwa berdasarkan responden terhadap motivasi atau dorongan terhadap karyawannya berkategori cukup kuat sebesar 14 atau 63,63%
5. Semangat kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan bisa merugikan perusahaan tersebut. Adapun disini dapat penulis simpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden terhadap semangat kerja karyawan berkategori tinggi sebesar 12 atau 54,54%.

B. Saran

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, untuk itu dapat penulis sarankan kepada pihak PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru adalah:

1. Kepemimpinan pada PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru semangat harus diperbaiki lagi dengan memberikan kepercayaan yang lebih kepada bawahannya, komunikasi kepada bawahan harus lebih baik lagi, sikap pimpinan yang harus diperbaiki, kemampuan pimpinan yang harus ditingkatkan serta kreativitas yang ditambah.

2. Kompensasi yang diberikan PT Buah Tanah Melayu Pekanbaru memang masih kurang, hal ini dapat penulis sarankan lagi kepada pihak perusahaan agar ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang dengan memperhatikan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya seperti memberikan upah, bonus, tunjangan, asuransi kesehatan dan lain sebagainya, supaya perusahaan memperhatikannya dan meningkatkan untuk masa yang akan datang.
3. Motivasi merupakan hal yang penting diperhatikan oleh PT.Buah Tanah Melayu Pekanbaru,walaupun dalam penelitian ini tanggapan responden mengatakan cukup kuat, disarankan juga kepada perusahaan terutama kepada para pimpinan atau manager perusahaan agar dapat memotivasi atau memberikan dorongan terhadap karyawannya supaya mereka bisa bekerja lebih giat dan bersemangat lagi untuk masa yang akan datang seperti dorongan untuk melihatkan prestasi kerja, dorongan supaya karyawan tersebut bisa bekerja dengan baik, dorongan agar tetap bersemangat dan terpacu untuk mendapatkan tambahan penghasilan, dorongan agar timbul rasa ingin membantu sesama rekan kerja, dan lain- lainnya, supaya lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang.
4. Lingkungan kerja pada PT Buah Tanah Melayu Pekanbaru sudah masih kurang baik, namun hal ini dapat penulis sarankan agar lingkungan kerja perusahaan tersebut dapat diperbaiki bahkan lebih ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang dengan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja seperti tingkat kebersihan, keamanan, kenyamanan dan lain-lainnya, supaya perusahaan tersebut dapat beroperasi sebagaimana mestinya dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

5. Semangat kerja pada PT. Tuah Tanah Melayu Pekanbaru memang masih rendah, hal ini perlu diharapkan lagi bahwa perusahaan harus meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan motifasi agar lebih diperhatikan lagi bahkan perlu ditingkatkan untuk masa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Edisi Revisi V*, Jakarta : PT. Rineka Cipta..
- Djarmiko, Yayat Hayati, *Prilaku Organisasi*, Bandung : CV. Alfabet 2004
- Efendi, Sofyan, dan Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES, 1999
- Ghozali, Imam.2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi ke-3 Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- Haiman, Theo William G. Scoot, anh Patrick E. cannon, *Managing The Modern Organization*, Third Edition, Mac Donald Evans Ltd, London, 2000
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 2001
- Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV. Haji Mas Agung, 2000
- _____, *Organisasi Dan Motivasi*, Jakarta : Bumi Aksara, 2002
- Ishak dan Tanjung, Hendri, *Manajemen Motivasi*, Jakarta : PT. Gramedia, 2004
- Koontz, Harold, Cyrill O'Donel, and Heinz Weirich, *Manajemen Terjemahan Antarikso*, Jakarta : Erlangga, 2000
- Mangkunegara Prabu, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Pcrusahaan*, Bandung : PT. Remaja Roksadakarya, 2000
- Mockijat, *Manajemen Kepegawaian (Personal Manajemen)*. Alumni : Bandung 2000
- _____, *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja (Cetakan ke IV)*. Bandung : Pionir Jaya, 2001
- Murti dan Soeprihanto, Jhon, *Pengantar Bisnis (Dasar- Dasar Ekonomi Perusahaan)*. Bandung : Pionir Jaya, 2001
- Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 1999

_____, Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi. Jakarta : Gunung Agung, 2003

Sedarmayanti, Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju, 2000

Simamora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi III). Yogyakarta : STIE YKPN 2004

Simamora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi I). Yogyakarta : STIE YKPN 2000

Siswanto, Bedjo, Manajemen Moderen. Bandung : Sinar Biru, 1999

Sofyan, Manajemen Produksi dan Operasi. Jakarta : Edisi Revisi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2004.

Sugiono, Statistik Untuk Penelitian, Bandung : CV. Alfabet, 2002

Thoha, Miftah, Kepemimpinan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Mandar Maju. 2002

_____, Teori Dan Praktek Kepemimpinan, Jakarta : Rineka Cipta 2002